

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกัน อย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปแบบจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่ จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องมีที่ยัง ที่จะต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร ในองค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคล จะเห็นว่า บุคคล จะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำ ดังที่มักกล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมี ค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะ ค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเอง มีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กร เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะ ในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้ งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุค โลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจ ออกไปให้บริการอย่างกว้างขวาง เฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มี เป้าหมายเฉพาะ ของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้อาจมี ชื่อเป็น แผนก ฝ่าย กอง กรม หรือ กระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามก็จะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็น ศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กร ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร

วัฒนธรรมองค์กรคือ ค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม ความเชื่อ และความคาดหวังร่วม ที่จะกำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน (Robbins 1990 : 438)

ทำไมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เนื่องจากองค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาวะการณ์ของโลก ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพ องค์กรก็ไม่สามารถที่จะอยู่ได้ ฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กร ซึ่งจะเป็น ตัวผลักดันและ ขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ซึ่งคนในองค์กรต้อง ช่วยกันดูแลและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่อนาคต ค่านิยมคืออะไร การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่ง อาจเป็นวัตถุประสงค์ อุดมคติรวมทั้งการกระทำด้านเศรษฐกิจสังคมจริยธรรมและสุนทรียภาพ ทั้งนี้โดย การประเมินค่าจากทัศนคติต่าง ๆ โดยถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว (พนัส หันนาคินทร์)

ประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน

1. เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
2. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องกัน
3. เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

โรงเรียนบ้านทุ่งหินโคนได้กำหนดวัฒนธรรมเป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลาโดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้อง อันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร”

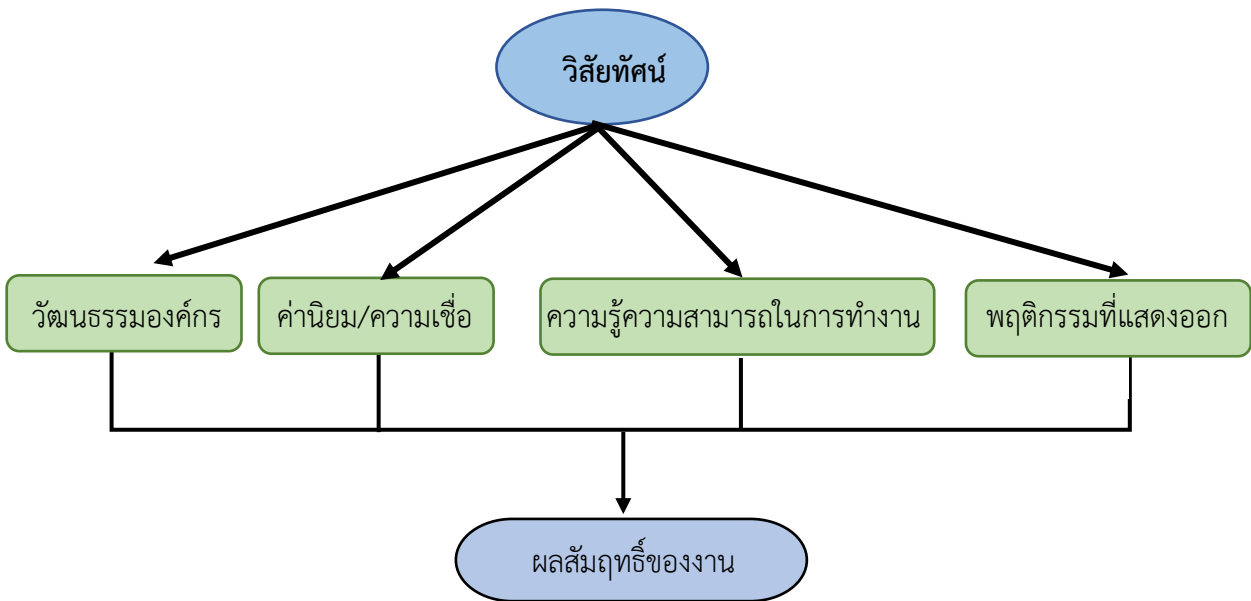
วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านทุ่งหินโคนมุ่งสร้างคนดี วิถีแห่งการเรียนรู้ เขตอุตสาหกรรมไทย

ก้าวไกลเทคโนโลยี น้อมนำวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์กับวัฒนธรรม

โรงเรียนบ้านทุ่งหินโคน



แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

โรงเรียนบ้านทุ่งหินโคน

โรงเรียนบ้านทุ่งหินโคน ได้กำหนดวัฒนธรรมเป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรใช้เป็น มาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลาโดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้อง อันถือ “วัฒนธรรมองค์กร” ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร

เมื่อพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กร นั้น สามารถกำหนดวัฒนธรรมได้ตามยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 – 2564 ของโรงเรียนบ้านทุ่งหินโคน

ขั้นตอนที่ 2 ค่านิยม ความเชื่อ

สื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้กลายเป็นพฤติกรรม การสื่อสารวัฒนธรรมให้ กลายเป็นพฤติกรรมนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรมุ่งหวังให้เหมาะสม และชัดเจน จึงทำการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ผ่านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งทำการรณรงค์วัฒนธรรม และการติดตาม ประเมินผลการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรต่อเนื่อง รวมทั้งต้องอาศัยการเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

ขั้นตอนที่ 3 ความรู้ความสามารถในการทำงาน

เสริมแรงพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมในการปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยมจะต้องมีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมดีเด่นในแต่ละหัวข้อเพื่อยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมดีเด่นและมีแนวทางการชื่นชมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตัวอย่างในองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 พฤติกรรมแสดงออก

สร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง การสร้างความต่อเนื่องหรือการสืบสานวัฒนธรรมองค์กร เป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมขึ้นมาโดยมีวิธีการ ดังนี้

4.1 การเรียนรู้ คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวคิดและพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยการจัดการองค์ความรู้ สำหรับการรวบรวมจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้ให้เข้าถึงความรู้ นั้นได้ตลอดเวลาและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

4.2 การทำงานเป็นทีม การทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้นั้นต้องอาศัยการผูกพัน การมีส่วนร่วม การปรับตัวที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักคุณธรรม โดยใช้หลักธรรมาภิบาล นิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานขององค์กร

4.3 การมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างสูงสุด ในการปฏิบัติงานต่อองค์กร

4.4 การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร ความสัมพันธ์สามัคคี สมานฉันท์ ประองตอง เป็นส่วนสำคัญหลักในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพทั้งต่อผลการปฏิบัติงานส่วนตน และผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพสูงสูงในองค์กร

4.5 การทำประโยชน์เพื่อส่วนร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละในองค์กร และการเป็นผู้มีจิตอาสา ทำความดีเพื่อสังคม

ภาพประกอบการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม คุณภาพนำ



คุณธรรมเป้าหมาย
 * ความดีที่เราเป็นกัน

ปัญหา
 คนที่รักยังไม่ถูกต้องตามระเบียบข้อกติกาส่ง

สาเหตุ
 1. ไม่มีความซื่อสัตย์ให้ตนเอง
 2. ขาดกติกาสื่อที่ดี

วัตถุประสงค์
 1. เพื่อให้คนแต่งกายถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด
 2. เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี

เป้าหมาย
 1. ระยะเวลา 10 คน
 2. ระเบียบคุณธรรมคุณงามความดีระเบียบ
 3. ระเบียบคุณธรรมคุณงามความดีระเบียบ
 4. ระเบียบคุณธรรมคุณงามความดีระเบียบ

วิธีแก้ปัญหา
 การแบ่งการดูแลตามระเบียบข้อกติกาส่งที่กำหนด

สิ่งที่ประเมิน : การสังเกต
เครื่องมือ : แบบสังเกต
ช่วงเวลา : 1 ปี

พฤติกรรมบ่งชี้การบวก
 สาระเชิงวินัย

กลุ่มสาระสังคม

ปัญหา
 ครูมาโรงเรียนสาย

สาเหตุของปัญหา
 1. ขาดการวางแผนล่วงหน้า
 2. ขาดการกำกับติดตามจากผู้บริหาร

วัตถุประสงค์
 1. เพื่อวางแผนกำหนดเวลาล่วงหน้า
 2. เพื่อกำกับ ติดตาม ควบคุมปฏิบัติงาน

วิธีวัดและประเมินผล
 - ตัวชี้วัด → ครูมาโรงเรียนเช้า
 - วิธีการประเมิน → สังเกต สรรวจสอบ

คุณธรรมเป้าหมาย
 - ตรงต่อเวลา
 พฤติกรรมบ่งชี้ใจบวก
 - ครูมาโรงเรียนเช้า

หลักการธรรม
 สิบประการ 4
 - สันติ
 - วิริยะ
 - อุตสาหะ
 - อหิงสา

วิธีแก้ ปัญหา
 1. มีการวางแผนกำหนดเวลา
 2. มีการกำกับ ติดตาม

เป้าหมาย
 - ใจดีมีคุณ → ครู 10 คน
 - ใจดีมีคุณ → ครูโรงเรียนเช้า

กลุ่มสาระสังคม

